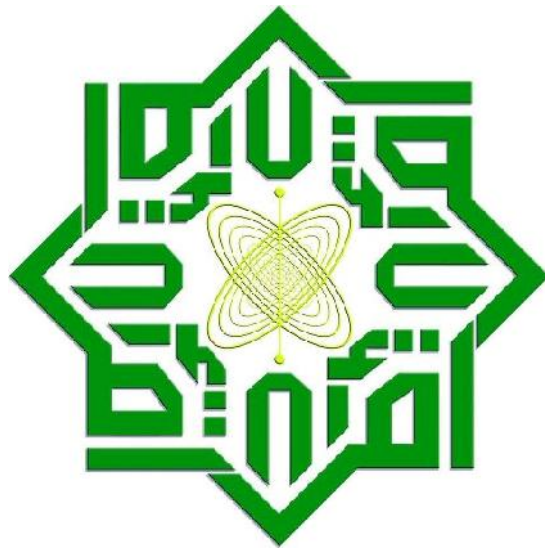


SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI RIAU DI PEKANBARU

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Program S1 Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di
Pekanbaru.**



OLEH :
ASRIL RAMADHAN SIREGAR
NIM. 10775000217

PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
RIAU
2011

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI RIAU PEKANBARU

Oleh:

ASRIL RAMADHAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Riau Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program Setatistical Package For Social Science (SPSS 17). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Riau, ini dibuktikan dengan t -hitung sebesar 14.564 dan nilai t -tabel sebesar 1.99 ini berarti Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R sebesar 0,864, berarti hubungan keeratan antara variable independen (budaya organisasi) dan dependen (semangat kerja) Sangat Kuat karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai adjusted R Square 0,743 yang artinya 74,3% Variable semangat kerja ditentukan oleh variable bebas yaitu budaya organisasi, Sedangkan 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi ,Semangat Kerja

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis ucapkan atas rahmat dan karunia Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Buaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga terutama kepada :

1. Ayahanda (H. Aminurrasjid Siregar) dan Ibunda (Hj. Rosdianan nasution) tercinta yang senantiasa mencurahkan perhatian dan kasih sayang serta do'a bagi kebahagiaan dan kesuksesan penulis.
2. Bapak Prof. DR. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Sarif Kasim Riau Pekanbaru yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di Universitas yang kita cintai ini.
3. Bapak DR. Mahendra Romus, SP. MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
4. Bapak Dr. Almasri SE,Msi,selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara, Bapak Rusdi, Msi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara.

5. Bapak Khairunsyah Purba, Msi selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi yang telah banyak mengorbankan waktu dan memberikan bimbingan, arahan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Negara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesalahan, kekurangan dan kehilapan penulis, karena kemampuan dan pengetahuan penulis yang terbatas. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan yang berguna bagi Nusa dan Bangsa.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas bantuannya, semoga mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Pekanbaru, 12 Mei 2012

Penulis

Asril Ramadhan Siregar
Nim : 10775000217

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	12
II.2. Tingkatan Budaya Organisasi	15
II.3. Dimensi Budaya.....	18
II.4. Semangat Kerja	21
II.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	25
II.6. Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam	28
II.7. Semangat Kerja Dalam Pandangan Islam.....	30
II.8. Konsep Operasional	34
II.9. Hipotesisi.....	36
II.10. Variabel Penelitian	36
II.11. Kerangka Berfikir.....	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi Penelitian	39
III.2. Populasi dan Sampel	39
III.3. Jenis dan Sumber Data	40
III.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
III.5. Uji Kualitas Data.....	41
III.6. Teknik Analisis Data	43
III.7. Uji Hipotesis	44
III.8. Koefisien Determinasi.....	45
 BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan Provinsi Riau	46
IV.2. Visi Pembangunan Kehutanan Provinsi Riau	52
IV.3. Misi Pembangunan Kehutanan Provinsi Riau	52

IV.4. Program-Program Dinas Kehutanan Provinsi Riau	53
IV.5. Program-Program Departemen Kehutanan Provinsi Riau	53
IV.6. Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Riau	54
IV.7. Kondisi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Riau.....	55
IV.8. Sstruktur Organisasi.....	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Demografi responden	59
V.1.1. Karakteristik Responden	59
V.2. Deskripsi variabel.....	61
V.2.2. Budaya Organisasi.....	61
V.2.3. Semangat Kerja	64
V.3. Uji Validitas	67
V.3.1. Uji Reliabilitas.....	68
V.3.2. Uji Normalitas	69
V.4. Analisis Hasil Penelitian	70
V.4.1. Koefisien Regresi	70
V.4.2. Uji t.....	71
V.4.3. Koefisien Determinasi.....	72
V.4.4. Pembahasan.....	73

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan	74
VI.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Absensi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di pekanbaru 2011	6
Tabel I.2.	Frekuensi Jam yang telah di laksanakan Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di pekanbaru Bulan januari – November 2011	7
Tabel IV.1.	Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau sesuai Tata guna hutan Kesepakatan (Tghk) Berdasarkan SK menteri Kehutanan No.173/Kpts – II/1986	47
Tabel IV.2.	Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau sesuai Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Riau (RTRWP) Berdasarkan Peraturan daerah No.10 Tahun 1994	48
Tabel IV.3.	Luas kawasan Hutan Berdasarkan Wilayah administrasi kabupaten / Kota di Provinsi Riau	49
Tabel IV.4.	Daftar Pelepasan Kawasan Hutan untuk Areal Perkebunan per Kabupaten / Kota di Provinsi Riau	51
Tabel V.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis kelamin	59
Tabel V.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel V.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	61
Tabel V.4	tanggapan Pegawai Budaya Organisasi pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Riau	62
Tabel V.5	Tanggapan Pegawai Tentang Semangat Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Riau	65
Tabel V.6	Uju Validitas Budaya Organisasi.....	67
Tabel V.7	Uji Validitas Semangat Kerja	68
Tabel V.8	Uji Reliabel Budaya Organisasi dan Semangat Kerja	69

Tabel V.9	Hasil Perhitungan Analisis regresi Tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap semangat kerja	70
Tabel V.10	Perbandingan Antara t-tabel dengan t-hitung	72
Tabel V.11	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau .. 50

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Absensi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di pekanbaru 2011	6
Tabel I.2.	Frekuensi Jam yang telah di laksanakan Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di pekanbaru Bulan januari – November 2011.....	7
Tabel IV.1.	Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau sesuai Tata guna hutan Kesepakatan (Tghk) Berdasarkan SK menteri Kehutanan No.173/Kpts – II/1986	47
Tabel IV.2.	Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau sesuai Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Riau (RTRWP) Berdasarkan Peraturan daerah No.10 Tahun 1994	48
Tabel IV.3.	Luas kawasan Hutan Berdasarkan Wilayah administrasi kabupaten / Kota di Provinsi Riau	49
Tabel IV.4.	Daftar Pelepasan Kawasan Hutan untuk Areal Perkebunan per Kabupaten / Kota di Provinsi Riau	51
Tabel V.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis kelamin	59
Tabel V.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel V.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	61
Tabel V.4	tanggapan Pegawai Budaya Organisasi pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Riau	62
Tabel V.5	Tanggapan Pegawai Tentang Semangat Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Riau	65
Tabel V.6	Uju Validitas Budaya Organisasi.....	67
Tabel V.7	Uji Validitas Semangat Kerja	68
Tabel V.8	Uji Reliabel Budaya Organisasi dan Semangat Kerja	69
Tabel V.9	Hasil Perhitungan Analisis regresi Tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap semangat kerja	70

Tabel V.10	Perbandingan Antara t-tabel dengan t-hitung	72
Tabel V.11	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Reformasi pemerintah di Indonesia telah menghasilkan sistem politik yang secara formal lebih demokratis yaitu suatu sistem pemerintahan yang memungkinkan pemerintah daerah yang otonom, partisipasi rakyat melalui perwakilan, melalui *lembaga legislatif* serta pemilihan langsung presiden dan kepala daerah. Tetapi dalam prakteknya, sistem pemerintah Indonesia belum benar-benar demokratis karena terjadi banyak penyimpangan, para pejabat dan tokoh masyarakat masih banyak yang berperilaku mendahulukan kepentingan pribadi dan kelompoknya.

Secara formal reformasi pemerintahan sudah berjalan *demokratis*. Tetapi perilaku pegawai negeri masih dipengaruhi oleh budaya organisasi yang lama yang bersifat elite. Seperti Pegawai Negeri Sipil sebagai tolak ukur pemerintah yang dibandingkan tugas utamanya sebagai pelayan masyarakat, sistem manajemen, kinerja yang tidak efektif, kurang *profesional* dan *kompetensi* yang rendah, kompensasi yang kurang menarik (kurang kompetitif dan kurang adil).

Menurut **Syarwani dan Priyohadi (2000 : 5)**, bahwa budaya organisasi yang unggul akan menciptakan instansi yang sehat. Artinya Budaya Organisasi menjadi salah satu alat kunci atau penyebab timbulnya instansi atau organisasi yang sehat. Budaya menjadi strategi, materi yang akan mengubah sikap dan perilaku serta

sebagai sarana untuk mencapai efesiensi dan penyesuaian dengan tuntutan zaman yang senantiasa berubah.

Budaya organisasi juga merupakan topik yang aktual. Dalam arti menjadi perhatian serta banyak dikaji oleh berbagai kalangan yang terlibat dalam dunia organisasi. Baik dikalangan instansi-instansi swasta maupun badan-badan usaha milik pemerintah. Para ahli memandang bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aspek manajemen yang sangat penting.

Salah satu aspek penting dalam organisasi pemerintah yang sering dibicarakan orang adalah menyangkut birokrasi. Apabila masyarakat berurusan dengan *administrator publik* atau pegawai pemerintah baik itu pemerintah pusat atau pemerintah daerah, orang pasti akan selalu ingat dengan istilah birokrasi. Jika ditelusuri akar sejarah dari birokrasi itu sendiri sebenarnya pengertian dan tujuan birokrasi itu sendiri tidak negatif seperti yang dibayangkan banyak orang.

Seiring dengan adanya otonomi daerah dan perkembangan kemajuan daerah ditentukan oleh daerah itu sendiri. Maka sudah sepatutnya *administrator publik* sejak dari gubernur, bupati sampai dengan tingkat pelaksana yang langsung berhubungan dengan masyarakat menghilangkan kebiasaan negatif atau budaya buruk tersebut walaupun mungkin sulit untuk mengubah persepsi tentang birokrasi tersebut yang sudah terlanjur salah kaprah. Karena birokrasi itu sendiri sebenarnya sudah ada sewaktu muncul adanya pemerintahan yang mengatur kehidupan suatu masyarakat dan bangsa.

Budaya menunjukkan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen. Sedangkan budaya organisasi mengandung beberapa pengertian seperti misalnya: 1) sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, 2) falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau 3) cara pekerjaan yang dilakukan di tempat itu. Dalam setiap organisasi terdapat pola tentang kepercayaan, ritual, mitos serta praktek-praktek yang berkembang sejak beberapa lama. Dari keadaan tersebut para anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Secara struktural kelembagaan pejabat yang berada di pucuk organisasi memiliki kekuasaan dan kewenangan dalam menetapkan visi, misi dan tujuan organisasi serta mengeluarkan perintah yang mengalir ke bawah yang dilaksanakan oleh para bawahannya. Apabila struktur perintah dan pengawasan kurang berjalan secara baik maka akan menekan atau memperlemah rasa percaya diri. Kebanyakan pegawai yang berada di bawah yang akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja, kreativitas serta inovasi para pegawai.

Sebagaimana diketahui bahwa alasan utama seseorang memasuki berbagai macam jenis organisasi, pada mulanya adalah karena terdorong oleh keinginan kuat untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang tidak mungkin lagi tanpa menggunakan atau memasuki berbagai jenis organisasi lainnya. Apabila dengan menjalankan tugas maka kebutuhan seseorang akan terpenuhi, maka dapat dikatakan orang tersebut telah dapat kepuasan. Kepuasan seseorang dapat

diperoleh melalui alat seperti gaji yang dipakai untuk kebutuhan, bonus yang diperoleh, tunjangan hari raya atau tahun baru, dan sebagainya.

Semangat kerja adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa ada suatu perumusan yang seksama. Semangat kerja adalah suatu perasaan, agak berhubungan dengan *tabiat* (jiwa), semangat kelompok pekerja, menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila para pekerja terlihat senang, otomatis kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta rama tama satu sama lainnya, maka mereka bisa dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan baik. Dan apabila mereka nampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat yang rendah ataupun tidak baik.

Analisis yang lazim mengenai perilaku dalam menilai semangat dan kegairahan kerja adalah kurangnya kenyamanan tempat kerja yang mengakibatkan keadaan yang membosankan. Salah satu metode menentukan hal ini adalah dengan menganalisis *produk* (hasil) pekerjaannya. Hal lain untuk menilai semangat dan kegairahan kerja adalah keluhan ketidakpuasan pegawai. Pemogokan merupakan bentuk lain dari kegelisahan instansi yang paling menarik perhatian. Tingkatan ketidakhadiran yang sangat tinggi patut juga merupakan gambaran dari semangat yang rendah.

Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru mempunyai jadwal hari dan kerja sebagai berikut :

1. Apel pagi dimulai pada pukul 07.30

Bagi satuan/unit kerja yang mempergunakan mesin absensi elektronik, bahwa mesin absensi elektronik untuk pagi dibuka dari mulai pukul 07.05 WIB, dan ditutup pada pukul 07.30 WIB dilanjutkan dengan apel pagi.

2. Apel Sore

a. Hari senin s/d Rabu dimulai pukul 16.00 WIB

Bagi satuan/unit kerja yang menggunakan mesin absensi elektronik, bahwa apel sore diselenggarakan pada pukul 15.50 WIB dan dilanjutkan dengan mempergunakan mesin absensi elektronik yang dibuka setelah dilaksanakannya apel sore sampai dengan pukul 16.30 WIB.

b. Hari Kamis dan Jum'at pukul 16.30 WIB

Bagi satuan/unit kerja yang mempergunakan mesin absensi elektronik, bahwa apel sore diselenggarakan pada pukul 16.20 WIB dan dilanjutkan dengan mesin absensi elektronik yang dibuka setelah dilaksanakannya apel sore sampai dengan pukul 17.00 WIB.

Tabel I.1. Absensi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru 2011.

Bulan	Efektif bekerja (hari)	Jumlah pegawai	Absensi			
			Sakit/izin	Alfa (hari)	Cuti	Jumlah (hari)
Januari	20	299	6	30	30	66
Februari	20	299	3	25	20	48
Maret	20	299	7	25	20	53
April	20	299	5	35	33	73
Mei	20	299	6	30	28	64
Juni	20	299	4	32	40	76
Juli	20	299	5	40	35	80
Agustus	20	299	4	33	38	75
September	20	299	4	42	24	70
Oktober	20	299	3	45	40	88
November	20	299	4	40	50	94
Jumlah	20					

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai dinas kehutanan provinsi riau di pekanbaru yang tercatat dari bulan januari sampai 31 november 2011 sebanyak 299 orang dengan jumlah hari jam kerja adalah 20 hari. Dari tabel tersebut dapat dilihat tingkat absensi mengenai pegawai yang sakit/izin, alfa dan cuti/dinas keluar. Rata-rata tingkat absensi tertinggi adalah 94 orang, yakni di bulan November, dan yang terendah yakni 48 orang pada bulan Februari.

Tabel I.2. Frekuensi Jam yang telah di Laksanakan Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru. Bulan Januari – November 2011.

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah jam yang telah dilaksanakan pegawai		Persentase jam yang tidak penuh
		Penuh	Tidak penuh	
Januari	299	271	28	9,4 %
Februari	299	284	15	5,0 %
Maret	299	267	32	10,7 %
April	299	259	40	13,4 %
Mei	299	264	35	11,7 %
Juni	299	269	30	10,0 %
Juli	299	262	37	12,4 %
Agustus	299	265	34	11,4 %
September	299	266	33	11,0 %
Oktober	299	278	21	7,0 %
November	299	254	45	15,0 %

Sumber : kantor Dinas kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru

Dari data diatas dapat dilihat jumlah jam yang telah dilaksanakan pegawai Kantor Dinas kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru setiap bulannya. Tingkat persentase terendah mengenai jumlah jam yang dilaksanakan pegawai yang terbilang penuh dapat dilihat pada bulan Februari sebanyak 284 orang atau 5,0 % yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam/waktu yang telah ditentukan. Hal itu disebabkan pada bulan Februari banyak yang tidak dapat memenuhi jam kerjanya disebabkan alfa. Sedangkan tingkat persentase tertinggi mengenai jumlah jam yang tidak dapat dilaksanakan pegawai terbilang tidak penuh dapat dilihat pada bulan November sebanyak 45 orang atau 15,0 % yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan jam/waktu yang telah ditentukan. Hal itu disebabkan pada bulan November banyak terdapat pegawai yang cuti sehingga banyak jam yang tidak dapat dipenuhi.

Diantara Pegawai Dinas Kehutanan Propinsi Riau di Pekanbaru ditemukan adanya budaya organisasi yang menyebabkan kurang bergairah atau tidak bersemangatnya pegawai dalam kinerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui berbagai gejala-gejala yang terjadi dilapangan antara lain :

- a. Adanya sebagian pegawai yang jarang masuk kerja dan datang terlambat.
- b. Adanya sebagian pegawai yang tidak berada ditempat atau tidak melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja.
- c. Adanya sebagian pegawai memberikan hasil kerja yang kurang memuaskan.
- d. Minimnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang telah berprestasi.
- e. Adanya sebagian pegawai yang kurang melakukan komunikasi terhadap teman sejawatnya, khususnya terhadap hal-hal yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bersama dalam kerja.

Seperti yang kita ketahui dalam suatu instansi, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, instansi perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga

penggerak jalannya organisasi menuju tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu.

Begitu juga dalam suatu organisasi, komunikasi sesama rekan kerja sangat di perlukan karena di dalam organisasi terdapat beberapa orang yang menjalankan organisasi, di mana orang-orang tersebut saling membutuhkan satu sama lain. Jika di dalam organisasi tersebut hubungan setiap orang-orang berjalan dengan baik ini menandakan tidak ada kesenggangan ataupun komunikasi yang kurang lancar. Maka akan berdampak kepada kinerja dan rasa tanggungjawab pegawai terhadap suatu pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat di hasilkan dengan baik sesuai tujuan organisasi.

Memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya.

Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Pemimpin dalam suatu organisasi berhak untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi dalam berkerja. Penghargaan yang di berikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi baik itu ucapan langsung, penghargaan yang di berikan berupa materi maupun penghargaan yang diberikan berupa jabatan baru. Penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi berguna

untuk merangsang kinerja pegawai agar lebih baik lagi dalam berkerja. Serta menjadikan pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “**PENGARUH**

**BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI RIAU DI
PEKANBARU”**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwasannya budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki dampak terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru”

3. Tujuan Penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru.

4. Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Sebagai informasi bagi pihak yang berkepentingan, terutama Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru.
- b. Sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan masalah penelitian yang sama.

5. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan tentang budaya organisasi dan semangat kerja, konsep operasional, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Organisasi

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru, struktur organisasi dan uraian masing-masing tugas.

BAB V : Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas tanggapan mengenai budaya organisasi, pengaruhnya terhadap semangat kerja pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru.

BAB VI : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. KERANGKA TEORI

II.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Schein (1992 : 12)**, bahwa Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah. Membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru. Sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut **Tosii, Rizzo, Carroll** seperti yang dikutip oleh **Munandar (2001:263)**, bahwa Budaya Organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Adapun yang dimaksud budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau yang dikembangkan didalam sebuah instansi untuk mengatasi masalah yang terjadi di dalam instansi tersebut baik masalah hubungan dengan adaptasi eksternal maupun masalah internal, (**Andi Kirana, 1997 : 17**). Budaya organisasi menumbuhkan persepsi bersama diantara para anggota mengenai apa sebenarnya organisasi itu dan bagaimana sebaiknya perilaku para anggotanya. Menurut **Kertonegoro (1998:21)** bahwa

setiap individu mempunyai kepribadian, begitu juga dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, *falsafah*, prinsip-prinsip, atau keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi.

Disisi lain menurut **Syarwani dan Priyohadi (2000:5)**, budaya organisasi yang unggul akan menciptakan instansi yang sehat. Artinya menjadi salah satu alat kunci atau penyebab timbulnya instansi atau organisasi yang sehat. Budaya menjadi strategi, materi yang akan mengubah sikap dan perilaku, serta sebagai sarana untuk mencapai efisiensi dan penyesuaian dengan tuntutan zaman yang senantiasa berubah.

Budaya organisasi perlu menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan organisasi (**munandar, 2001:77**). Menurut **Moeljono (2003:52)** mengatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan. Berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Organisasi harus mampu mengadopsi dari berbagai tipe kepribadian yang sehat yaitu budaya *self-sufficient* (prakarsa individu), *trusting* (kepercayaan), *achienviment* (prestasi), *focused* (fokus), *creative* (kreatif).

Menurut **Edgar Chein dalam Widjaya (2005 :17)**, mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dari yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah. Penyesuaian eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu di

inginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Schein, seperti disebutkan dalam **Jalal (2000:27)**, mendefinisikan budaya seperti berikut : budaya organisasi merupakan individu-individu yang saling berhubungan dengan organisasi. Mereka saling berhubungan dengan saling melengkapi norma-norma, peraturan formal organisasi, perilaku, kebiasaan, tugas, sistem, kelompok, yang hanya dimengerti oleh anggota.

Susanto (1997:3), memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan *eksternal*. Usaha penyesuaian *integrasi* kedalam instansi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Robbins (1998:248), mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan bagian terbesar dan paling berpengaruh terhadap sistem. Budaya mengalir kesemua aktivitas instansi, yang memberikan kekhususan warna bagi instansi. Budaya organisasi paling berpengaruh terhadap sistem *organisasional*, *managerial*, dan kepemimpinan.

II.2. Tingkatan Budaya Organisasi

Ada dua tingkatan budaya organisasi, yang satu terlihat dan yang lain tidak terlihat, berikut penjelasannya :

1. Pada tingkat yang terlihat, terdapat pola tingkah laku dan gaya pegawai. Norma tingkah laku meliputi cara yang biasa atau yang mudah menyebar untuk bertindak yang dijumpai dalam sebuah kelompok. Dan yang menetap karena anggota kelompok cenderung bertingkah laku dalam cara-cara yang mengajarkan kebiasaan ini kepada orang baru. Memberi imbalan kepada mereka yang sesuai dan memberikan sanksi kepada mereka yang tidak sesuai.
2. Pada tingkat tidak terlihat, ada nilai-nilai bersama meliputi pemikiran penting dan sasaran yang dimiliki oleh sebagian kelompok, yang cenderung membentuk tingkah laku kelompok, dan yang sering menetap dalam jangka waktu panjang bahkan dengan perubahan dalam keanggotaan kelompok.

Budaya pada tingkatan yang terlihat disebut juga budaya kasat mata (*observable culture*). Dalam budaya yang kuat, aspek ini nampak jelas dan aspek-aspek tersebut akan menunjukkan hal-hal utama yang bisa dilakukan.

Menurut pandangan yang lebih formal, tingkatan budaya ini dapat ditemukan menurut **Widjaya (2004:19)** :

1. Cerita (*stories*) : Sejarah dan kisah yang diceritakan dari mulut kemulut diantara para anggota organisasi tentang kisah yang dramatik dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan organisasi.
2. Pahlawan (*heroes*) : Seseorang yang akan mendapat perhatian khusus, dan memiliki keberhasilan mendapat pujian dan penghargaan diantara anggota organisasi yang lainnya, mereka digolongkan menjadi pendiri dan teladan.
3. Upacara dan Ritual (*rites and ritual*) : Tata cara dan pertemuan, terencana dan spontan, yang diadakan untuk merayakan peristiwa penting dan pencapaian kinerja yang tinggi.
4. Simbol (*symbol*) : Bahasa khusus yang digunakan dan ekspresi *non verbal* lainnya digunakan untuk mengkomunikasikan hal-hal penting dalam kehidupan organisasi.

Budaya pada tingkatan tidak terlihat disebut juga sebagai budaya inti (*core culture*). Budaya ini mengandung nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasar yang mempengaruhi perilaku dan secara aktual mendasari berbagai aspek dari budaya kasat mata. Nilai-nilai sangat penting untuk kekuatan budaya instansi. Tingkatan budaya organisasi seperti yang disebutkan menjadi tiga tingkatan dimana pada tingkatan teratas budaya organisasi berwujud fenomena yang dapat dilihat, didengar dan dirasakan ketika seseorang berinteraksi dalam suatu organisasi. Pada tingkatan ini budaya organisasi relatif mudah diidentifikasi.

Jalal (2000:26), mengelompokkan budaya organisasi pada tingkatan menjadi empat bagian, yaitu :

1. Simbol-simbol terdiri dari logo, slogan, upacara-upacara, cerita yang disampaikan orang-orang dalam organisasi tersebut, cara kerja sehari-hari, pemegang kekuasaan.
2. Proses, merupakan metode organisasi dalam melaksanakan tugasnya seperti jalur pertanggungjawaban, pengambilan keputusan, dan jalur komunikasi resmi.
3. Format, merupakan berbeda-beda yang langsung dapat di *observasi*, seperti rancangan bangunan, tata letak ruang, dokumen-dokumen resmi dan pidato.
4. Perilaku, merupakan *manifestasi* simbol, proses, dan format yang ada dalam suatu organisasi.

Pada tingkatan berikutnya, budaya organisasi terdiri dari kepercayaan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*values*). Kepercayaan merupakan asumsi yang dipercayai sebagai anggota organisasi tentang peran organisasi dalam lingkungannya, dan peran anggota dalam organisasi. Sedangkan nilai-nilai (*values*) merupakan kepercayaan anggota organisasi tentang hal-hal yang sangat bernilai untuk dilakukan, perilaku yang harus dilakukan atau tidak dilakukan, atau hal-hal yang perlu dicapai atau tidak perlu dicapai.

Pada tingkatan yang terdalam, budaya organisasi berwujud asumsi –asumsi dasar anggota organisasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan

permasalahan dalam organisasi. Asumsi dasar ini biasanya mendasari kepercayaan dan nilai-nilai anggota organisasi, sehingga tidak dapat di observasi secara langsung.

Budaya dipahami dan akhirnya dapat dikelola melalui tiga kelompok berikut ini :

1. *Shared Pattern Of Behaviour* : “ cara kami mengerjakan sesuatu”
2. *Sahared Belifes, Values, Norm* : “cara kami berfikir”
3. *Organisational Underpinning* : “penghargaan dan hukuman apa yang kami terapkan disini.

Penggolongan tersebut diatas saling terkait satu sama lain dan bersifat interaktif : keyakinan, values, dan norma adalah yang memacu perilaku berpola yang diterima secara umum (*shared pattern of behaviour*), yang diperlakukan melaui *organisasional underpinnings*.

II.3. Dimensi Budaya

Suatu organisasi memiliki budaya inti yang mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat harus cocok baik *internal* maupun *eksternal*.

1. Kecocokan *eksternal* berarti bahwa budaya yang ditumbuhkan sesuai strategi dan lingkungan.
2. Kecocokan *internal* berarti bahwa organisasi cocok dengan kondisi internal organisasi seperti cocok dengan teknologi yang digunakan.

Selain itu, organisasi memiliki sub-sub kultur yang dianut setiap bagian-bagian dari organisasi. Di samping itu, organisasi bisa memiliki budaya yang kuat dalam arti dianut secara luas, teguh, dan konsisten oleh para anggotanya.

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting. Beberapa diantaranya yang telah menjadi kesepakatan menurut **Luthans (2002:68)** :

1. Perilaku rutin : Setiap anggota organisasi menggunakan bahasa, istilah, ritual rutin sehubungan dengan adanya perbedaan diantara mereka.
2. Norma : Standar perilaku yang ada, termasuk panduan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan.
3. *Dominant value* : Terdapat nilai yang dominan yang hendak dicapai oleh instansi dan melibatkan setiap bawahannya untuk mencapai nilai-nilai tersebut. Contoh : kualitas produk yang tinggi, tingkat kelalaian yang rendah dan efesiensi yang tinggi.
4. *Philoshopy* : Kebijakan yang dapat meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai dan pelanggan diperlukan.
5. Peraturan : Terdapat panduan yang sempurna dalam organisasi. Setiap pendatang baru harus dapat mempelajari dan mematuhi agar dapat diterima secara penuh sebagai anggota.
6. Iklim organisasi : Situasi keseluruhan yang menggambarkan bentuk fisik organisasi dan hubungannya dengan pihak eksternal instansi.

Menurut **Robbins (1998:248)**, budaya organisasi diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome Orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team Orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

II.4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu, menurut **Panggabean (2004:21)**. Menurut **Nitisemito (1992:160)**, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan

demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Suatu instansi yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit.

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang pegawai yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut, **Moekijat (2003:136).**

Menurut **Moekijat**, Semangat kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kegembiraan

Kegembiraan merupakan rasa senang pegawai yang muncul dalam diri karena perasaan yang optimis. Optimis merupakan sikap atau pandangan hidup yang segala hal dipandang kebaikan saja (**Suharso dan Retniningsih, 2005:345**). Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal (**Moekijat, 2003:136**). Pegawai yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan pegawai yang tidak mempunyai gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen instansi, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi kerja seorang pegawai atau kehidupan pribadinya (**Krietner dan Kinicki, 2005:270**). Hubungan antara pegawai dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya beraneka ragam (**Siagian, 2002:321**). Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja.

3. Kebanggaan dalam Kerja

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan instansi. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi, **Anoraga (2001:56)**.

4. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan pada kewajiban merupakan tindakan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi apakah bisa menaatinya, **Moekijat (2003:144)**. pegawai yang mempunyai konsekuensi yang tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali kerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap mental pegawai yang ditujukan pada keberadaan instansinya, **Saydam (1996:421)**. Kesetiaan timbul dari diri sendiri. Pegawai merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan instansi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai tersebut membutuhkan instansi

tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain instansi juga dianggap mempunyai kepentingan pada pegawai, karena dengan pegawai itu maka instansi akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap instansi, **Saydam (1996:417)**.

II.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Panggabean (2004:21)**, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah :

1. Kondisi Pekerjaan

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila atasan akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila diketahui dulu apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar nantinya mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2. Rekan Kerja

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan kerja antar para

pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan instansi. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

3. Kompensasi

Kompensasi akan membantu instansi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan instansi. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa pegawai yang semakin parah.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidaklah tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan seorang atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu. Dengan demikian, pada saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain, maka dirinya berperan sebagai pemimpin potensial, dan orang yang dipengaruhi berperan sebagai pengikut potensial, tanpa menghiraukan apakah dirinya atasan, bawahan, rekan dan seterusnya. Oleh sebab itu, kepemimpinan

meliputi pencapaian tujuan dengan dan melalui kegiatan orang lain, sehingga seorang pemimpin berkepentingan dengan tugas dan hubungan antar manusia.

5. Instansi

Bagi suatu instansi yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan instansi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif. Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja para pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan pegawai, maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Menurut **Nawawi (1990:154 -155)**, semangat kerja akan menyentuh aspek kemauan, kehendak, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi dan positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap, berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang bedaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut **Anarogn (1993)**, bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil. Semangat kerja adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa suatu perumusan yang seksama. Semangat kerja adalah suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok pekerja, menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja terlihat senang, otomatis kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta rama tama satu sama lainnya maka mereka bisa dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan baik. Dan apabila mereka nampak tidak puas lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat yang rendah ataupun tidak baik.

II.6. Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam

Budaya organisasi memiliki manfaat yang sangat strategis dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Budaya organisasi yang baik dan mapan akan berdampak sangat positif terhadap kehidupan sebuah organisasi dan instansi. Bahkan tidak hanya sekedar bermanfaat secara materil namun juga memiliki dampak spiritual dan kebarokahan.

Prof. Dr. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung S.Si. MM, dalam bukunya **Manajemen Syari'ah** mengatakan bahwa jika seorang muslim bekerja dengan mencurahkan kemampuannya secara tekun dan optimal maka akan berdampak positif terhadap nilai *profesionalisme*. Disebutkan bahwa makna *profesionalisme* bukan terdefinisikan dari tingginya suatu gaji yang diterima. Justru *profesionalisme* adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Gaji atau bayaran yang tinggi yang diperoleh oleh seseorang merupakan akibat dari pekerjaan yang dilakukan dengan kesungguhan, optimal dan tidak asal-asalan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam *Al Qur'an* surat *al Israk* ayat 84 : Artinya :*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. termasuk dalam pengertian keadaan disini ialah tabiat dan pengaruh alam sekitarnya.*

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal. Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun *al hadits* yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja.

Orang yang mukmin adalah orang yang senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya

ketika di lingkungan justu pekerjaan mereka diperintahkan untuk selalu berfikir dan beraktivitas secara produktif. Dalam *hadist* riwayat *Al-Qadhari* dari *Jabir*, *Rasulullah* berkata “sebaik baik manusia adalah yang paling berguna bagi manusia lain”. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja (*produktivitas*) akan dijamin mencapai tujuan. Dengan cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek dsb. Dalam Islam justru dinilai *kontraproduktif* dan menciptakan organisasi dan instansi yang tidak berbudaya dan islam juga mengajarkan kepada pengikutnya untuk bekerja sama, saling menolong baik dalam rangka kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan beribadah.

Demikian halnya, pegawai yang memelihara dan menjalankan amanah yang telah disanggupi dipikulnya merupakan bagian dari sebuah budaya kerja produktif. Hal ini sangat beralasan, sebab jika dicermati banyak target pekerjaan yang tidak tercapai disebabkan para pegawai tidak amanah. Inilah kiranya budaya organisasi sangat memiliki manfaat yang demikian besar dalam sebuah organisasi ataupun instansi.

II.7. Semangat Kerja Dalam Pandangan Islam

Jika kita pandang bahwa tujuan hidup itu mencari Ridha Allah SWT maka apapun yang dikerjakannya, apakah di rumah, di kantor, di ruang kelas, di perpustakaan, di ruang penelitian ataupun dalam kegiatan kemasyarakatan, takkan lepas dari kerangka tersebut.

Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara melihat seperti ini akan memberi dampak, misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada *Al Haq*. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci. Lebih seksama lagi, ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara profesional.

Dalam khasanah Islam mungkin bisa dikaitkan dengan padanan kata ihsan. Setiap manusia, seperti diungkapkan Al Qur'an, diperintahkan untuk berbuat ihsan agar dicintai Allah. Kata Ihsan sendiri merupakan salah satu pilar disamping kata Iman dan Islam. Dalam pengertian yang sederhana, ihsan berarti kita beribadah kepada Allah seolah-olah Ia melihat kita. Jikalau kita memang tidak bisa melihat-Nya, tetapi pada kenyataannya Allah menyaksikan setiap perbuatan dan desir kalbu kita. Ihsan adalah perbuatan baik dalam pengertian sebaik mungkin atau secara optimal. Hal itu tercermin dalam Hadis Riwayat Muslim yang menuturkan sabda Rasulullah SAW : *Sesungguhnya Allah mewajibkan ihsan atas segala sesuatu. Karena itu jika kamu membunuh, maka berihsanlah dalam membunuh itu dan jika kamu menyembelih, maka berihsanlah dalam*

menyembelih itu dan hendaknya seseorang menajamkan pisaunya dan menenangkan binatang sembelihannya itu.

Konteks hadis itu dapat disimpulkan bahwa ihsan berarti optimalisasi hasil kerja dengan jalan melakukan pekerjaan itu sebaik mungkin, bahkan sesempurna mungkin. “Penajaman pisau untuk menyembelih” itu merupakan isyarat efisiensi dan daya guna yang setinggi-tingginya. Allah sendiri mewajibkan ihsan atas segala sesuatu seperti berbuat baik, sebaik-baiknya segala sesuatu yang diciptakan-Nya. Selanjutnya Allah juga menyatakan telah melakukan ihsan kepada manusia, kemudian agar manusia pun melakukan ihsan. *Dan carilah apa yang dianugerahkan.*

Dari keterangan hadis yang diuraikan jelaslah bahwa setiap Muslim harus menjadi seorang pekerja yang profesional sebagaimana di katakan **Prof. Dr. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung S.Si. MM**, dalam bukunya **Manajemen Syari’ah**. Dengan demikian ia melaksanakan salah satu perintah Allah untuk berbuat ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah berupa kekuatan akal dan fisiknya yang diberikan sebagai bekal dalam bekerja. Mengabaikan potensi akal dan fisik ini atau tidak “menajamkannya” bisa bermakna tidak mensyukuri nikmat dan karunia Ilahi Rabbi.

Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan, loyalitas dan dedikasi dalam bekerja. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak

rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka beribadah dan pencapaian Ridha Allah.

Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci. Berbagai trend telah memperlihatkan bahwa bentuk pekerjaan mendatang tak hanya mengandalkan fisik tetapi juga otak. Al Qur'an dalam berbagai ayat sudah mengajak manusia untuk berpikir, membandingkan dan menggunakan akal dalam menghayati kehidupan dan mengarungi samudera kehidupan. Firman Allah SWT:

Artinya : Dialah Yang menjadikan bumi ini mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. al-Mulk:5)

Ajaran Islam, sangat memotivasi seseorang untuk bekerja atau berusaha, dan menentang keras untuk meminta-minta (mengemis) kepada orang lain. Islam tidak membolehkan kaum penganggur dan pemalas menerima shadaqah, tetapi orang tersebut harus didorong agar mau bekerja dan mencari rezeki yang halal. Islam menuntun setiap orang untuk mendayagunakan semua potensi dan mengarahkan segala dayanya, betapa pun kecilnya.

Islam melarang seseorang mengemis sedangkan ia mempunyai sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk membuka peluang kerja yang akan mencukupi kebutuhannya. Sebagai mana yang disebutkan oleh *Rasulullah SAW* ketika *beliau ditanya tentang apakah pekerjaan yang paling baik ? Rasul bersabda : “(yang paling baik) ialah pekerjaan seseorang dengan usaha (tangan sendiri) dan perdagangan yg bersih*. Hadits ini memberikan motivasi kepada manusia agar melakukan pekerjaan dalam bidang apa saja sehingga setiap orang dipacu untuk berprestasi.

II.8. Konsep Operasional

Secara umum konsep merupakan suatu gambaran mental dari beberapa objek atau kejadian yang sesungguhnya. Pada tingkat abstrak dan kompleks, konsep merupakan sintesis sejumlah kesimpulan yang telah ditarik dari pengalaman dengan objek atau kejadian tertentu.

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dan kesalahan dalam pengertian konsep-konsep yang terdapat dalam penelitian ini. Maka dirumuskan konsep operasional sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Di mana indikator dari budaya organisasi adalah :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana pimpinan mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome Orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team Orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

b. Semangat Kerja adalah di mana seorang pegawai yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti :

1. kegembiraan merupakan rasa senang karyawan yang muncul dalam diri karena perasaan yang optimis.

2. Kerjasama adalah dimana kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen instansi, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik
3. Kebanggaan dalam kerja dimana perasaan senang terhadap pekerjaan yang merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan instansi.
4. Ketaatan pada peraturan yaitu ketaatan pada kewajiban yang merupakan tindakan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi apakah bisa manaatinya.
5. Kesetiaan adalah sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan instansinya, dimana kesetiaan timbul dari diri sendiri.

II.9. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka diatas maka penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut :

“ Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru”

II.10. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian tersebut, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Adapun indikator dari variabel bebas (budaya organisasi) dalam penelitian ini, yaitu :

Budaya organisasi yang indikatornya menurut **Robbins (1998:248)** adalah

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detil
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi pada manusia
5. Berorientasi pada tim

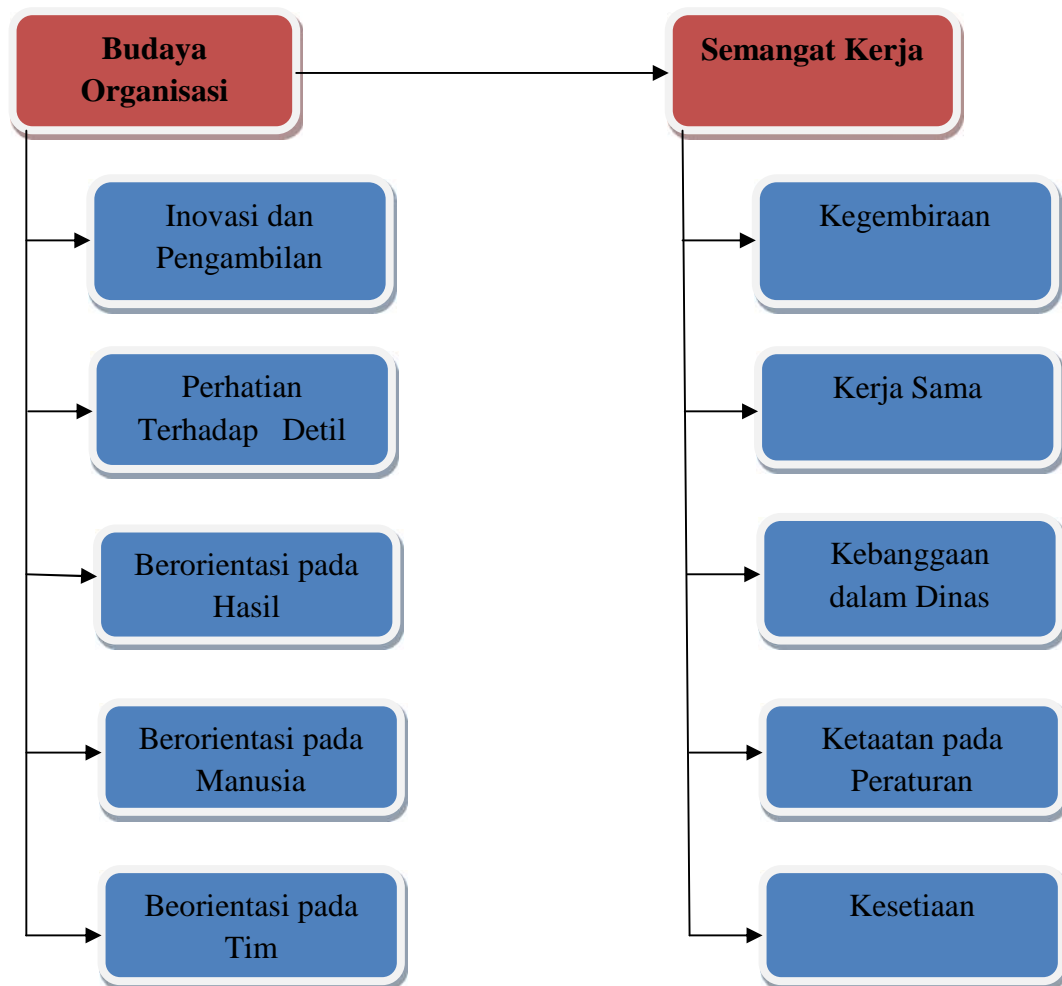
b. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Adapun indikator dari variabel terikat (semangat kerja) dalam penelitian ini, yaitu:

Semangat kerja yang indikatornya menurut **Moekijat (2003:136)** adalah :

1. Kegembiraan
2. Kerjasama
3. Kebanggaan dalam dinas
4. Ketaatan kepada peraturan
5. Kesetiaan

11.11. Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah berlokasi di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru yang beralamat di Jl. Sudirman No. 468. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012.

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru sebanyak 299 orang. Dan sampel dalam hal ini adalah 74 orang berdasarkan rumus **Slovin (Umar Husein, 2003 : 164)**.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n= Sampel

N= Populasi

e= Tingkat kesalahan

$$n = \frac{299}{1 + 299(10\%)^2}$$

$$n = \frac{299}{1+299(0,1)^2}$$

$$n = \frac{299}{1+299(0,01)}$$

$$n = \frac{299}{3,99}$$

$$n = 74 \text{ Orang.}$$

3. Jenis Dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner kepada responden melalui pengamatan terhadap permasalahan Budaya organisasi dan semangat kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dengan budaya organisasi dan semangat kerja yang diperoleh melalui buku-buku, penjelasan-penjelasan umum, dan data-data lain yang sesuai dengan masalah yang teliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung tentang keadaan hubungan kerja sesuai dengan masalah penelitian.

b. Wawancara / interview

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung terhadap responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawaban untuk di isi oleh responden sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

d. Dokumentasi

Yaitu sebagai sesuatu yang tertulis, tercetak atau terekam yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan.

5. Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2000 : 20)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. *Instrument valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti *instrument* dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2007 : 48).

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, jika alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak setabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *regresi linier* sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis linier sederhana memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_x$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Budaya organisasi

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat *kualitatif* sehingga dalam analisa sifat *kualitatif* tersebut diberi nilai agar menjadi data *kuantitatif*. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memiliki jawaban Sangat Baik, maka diberi nilai 5
2. Jika memiliki jawaban Baik, maka diberi nilai 4
3. Jika memiliki jawaban Cukup Baik, maka diberi nilai 3
4. Jika memiliki jawaban Kurang Baik, maka diberi nilai 2

5. Jika memiliki jawaban Tidak Baik, maka diberi nilai 1

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *regresi linier* sederhana berdasarkan uji *signifikansi simultan* (f test), uji *koefisien determinasi* (R^2), uji *signifikansi parameter individual* (t tes). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

7.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan *variabel independen* terhadap *variabel dependen*, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > P_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ maka :
 - a. H_a ditolak karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P_{value} > \alpha$ maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

- b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai *koefisien determinasi* adalah diantara nol dan satu. Jika *koefisien determinasi (R^2)* = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya *variabel independen* tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *variabel dependen*.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan Provinsi Riau

Provinsi riau merupakan salah satu dari 33 provinsi di indonesia yang memiliki geografis strategis dan kaya akan berbagai tipe ekosistem.

Provinsi riau terdiri dari 12 kabupaten/kota yaitu Kab.Kampar, Kab.Pelalawan, Kab.Siak, Kab.Indragiri Hulu, Kab.Indragiri Hilir, Kab.Kuantan Singingi, Kab.Rokan Hulu, Kab.Rokan Hilir, Kab.Bengkalis, Kab.Meranti, Kota Pekanbaru dan Kota Dumai.

Luas provinsi riau adalah 107.932.71 km², memiliki luas daratan yaitu 85,987,57 km² (79,67%), dari luas kawasan daratan ini telah di alokasikan untuk kawasan hutan seluas 4,3 juta hektar.

Tabel IV.1. Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau Sesuai Tata Guna Hutan Kesepakatan (Tghk) Berdasarkan Sk Menteri Kehutanan No.173/Kpts-II/1986

No	Peruntukkan	Luas(Ha)	%
1	Hutan Lindung	228.793,82	2,66
2	Hutan Suaka Alam dan Hutan Wisata	531.852,65	6,19
3	Hutan Produksi		
	a. Tetap	1.605.762,74	18,67
	b. Terbatas	1.815.949,74	21,12
4	Hutan Produksi yang dapat dikonversi	4.227.964,39	49,75
5	Hutan Mangrove / Bakau	138.433,62	1,61
	Jumlah	8.598.757,00	100

Tabel di atas menjelaskan tentang Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau Sesuai Tata Guna Hutan Kesepakatan (Tghk) Berdasarkan Sk Menteri Kehutanan No.173/Kpts-II/1986. Dimana pada hutan lindung luasnya 228.793,82 atau 2,66 %, pada hutan suaka alam dan hutan wisata luasnya 531.852,65 atau 6,19 %, pada hutan produksi terdiri dari dua yaitu hutan produksi tetap luasnya 1.605.762,74 atau 18,67 % sedangkan hutan produksi terbatas luasnya 1.815.949,74 atau 21,12 %, pada hutan produksi yang dapat dikonversi luasnya 4.227.964,39 atau 49,75, dan hutan mangrove / bakau luasnya 138.433,62 atau 1,61, dan jumlah luas keseluruhannya adalah 8.598.757,00 atau 100%.

Tabel IV.2. Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau Sesuai Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi (RTRWP) Berdasarkan Peraturan Daerah No.10 Tahun 1994.

No	Peruntukkan	Luas (Ha)	%
1	Arahan Pengembangan Kawasan Kehutanan	2.872.491	33,41
2	Hutan Lindung	161.283	1,88
3	Kawasan Lindung Gambut	830.235	9,66
4	Cagar Alam / SA / SM	570.412	6,63
5	Kaw.Sekitar Waduk/Danau	20.024	0,23
6	Kawasan Pengembangan Perkebunan, Trnsmigrasi, Pemukiman dan Penggunaan lain (Non Kehutanan)	4.143.772	48,19
	Jumlah	8.598.757	100

Tabel di atas menjelaskan tentang Luas Kawasan Hutan Provinsi Riau Sesuai Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi (RTRWP) Berdasarkan Peraturan Daerah No.10 Tahun 1994. Di mana pada Arahan Pengembangan Kawasan Kehutanan luasny 2.872,491 atau 33,41%. Hutan Lindung luasnya 161.283 atau 1,88%. Kawasan Hutan Gambut 830.235 atau 9,66. Cagar Alam / SA / SM luasnya 570.412 atau 6,63. Kaw.Sekitar Waduk / Danau luasnya 20.04 atau 0,23. Dan terakhir kawasan pengembangan perkebunan transmigrasi, pemukiman dan penggunaan lain (non kehutanan) luasnya 4.143,772 atau 48,19. Jumlah luas dari semuanya adalah 8.598.757 atau 100%.

Tabel IV.3. Luas Kawasan Hutan Berdasarkan Wilayah Administrasi Kabupaten / Kota di Provinsi Riau.

No	Wilayah Administrasi per Kab / Kota (ha)		
	Kabupaten/Kota	Luas Wilayah	Luas Kawasan Hutan
1	Kab. Bengkalis	800.472,70	538.686,696
2	Kab. Inhil	1.301.892,94	391.950,712
3	Kab. Inhu	766.420	395.019,550
4	Kab. Kampar	1.047.277,14	476.314,789
5	Kab. Kuansing	507.313,56	231.769,014
6	Kab. Meranti	345.442,42	186.927,903
7	Kab. Pelalawan	1.203.276,80	757.843,382
8	Kab. Rokan Hilir	868.505,57	441.936,630
9	Kab. Rokan Hulu	703.707,77	246.341,924
10	Kab. Siak	789.337,75	472.450,607
11	Kab. Dumai	197.320,27	146.576,313
12	Kota Pekanbaru	67.789,86	15.908,032
	Jumlah	8.598.757,00	4.301.725,552

Tabel di atas menjelaskan Luas Kawasan Hutan Berdasarkan Wilayah Administrasi Kabupaten / Kota di Provinsi Riau. Pada Kab. Kota Bengkalis, luas wilayahnya 800.472,70 dan luas kawasan hutan 538.686,696. Pada Kab. Inhil luas wilayahnya 1.301.892,94 dan luas kawasan hutan 391.950,712. Pada Kab. Inhu luas wilayahnya 766.420 dan luas kawasannya 395.019,550. Pada Kab. Kampar luas wilayahnya 1.047.277,14 dan luas kawasannya 476.314,789. Pada Kab.

Kuansing luas wilayahnya 507.313,56 dan luas kawasannya 231.769,014. Pada Kab.Meranti luas wilayahnya 345.442,42 dan luas kawasannya 186.927,903. Pada Kab.Pelalawan luas wilayahnya 1.203.276,80 dan luas kawasannya 757.843,382. Pada Kab.Rokan Hilir luas wilayahnya 868.505,57 dan luas kawasannya 441.936,630. Pada Kab.Rokan Hulu luas wilayahnya 703.707,77 dan luas kawasannya 246.341,927. Pada Kab. Siak luas wilayahnya 789.337,75 dan luas kawasannya 472.450.607. Pada Kab.Dumai luas wilayahnya 197.320,27 dan luas kawasannya 146.576,313. Dan yang terakhir Kota Pekanbaru luas wilayahnya 67.789,86 dan luas kawasannya 15.908,032. Jumlah seluruh luas wilayah adalah 8.598.757,86 dan jumlah seluruh luas kawasannya adalah 4.301.725,552.

Tabel IV.4. Daftar Pelepasan Kawasan Hutan Untuk Areal Perkebunan per Kabupaten / Kota di provinsi Riau

No	Uraian	Jumlah (unit)	Luas (ha)
1	Bengkalis	14	89.705,74
2	Dumai	1	11.505,50
3	Dumai – Rohil	1	287.137,85
4	Indragiri Hilir	8	27.137,85
5	Inhil – Pelalawan	1	108.411,25
6	Indragiri Hulu	11	53.476,00
7	Inhu – Inhil	1	225.089,45
8	Kampar	23	7.726,50
9	Kampar – Kuansing	1	95.738,04
10	Kuantan Singingi	14	7.726,50
11	Kuansing – Inhu	1	28.717,50
12	Pelalawan	24	268.638,35
13	Pelalawan - Kampar	1	11.975,00
14	Rokan Hilir	14	140.995,00
15	Rohil – Bengkalis	1	7.985,50
16	Rokan Hulu	18	183.568,37
17	Siak	26	154.091,0
18	Siak - Kampar	1	5.016,50
	Jumlah	161	1.709.011,65

Tabel di atas menjelaskan Daftar Pelepasan Kawasan Hutan Untuk Areal Perkebunan per Kabupaten / Kota di provinsi Riau. Bengkalis jumlahnya 14 dan luasnya 89.705,74. Dumai jumlahnya 1 dan luasnya 11.505,50. Dumai – Rohil jumlahnya 1, luasnya 287.137,85. Indragiri Hilir jumlahny 8, luasnya 27.137,85. Inhil – Pelalawan jumlahnya 1, luasnya 108.411,25. Indragiri Hulu jumlahnya 11, luasnya 53.476,00. Inhu – Inhil jumlahnya 1, luasnya 225.089,45. Kampar jumlahnya 23, luasnya 7.726,50. Kampar – Kuansing jumlahnya 1, luasnya 95.738,04. Pada Kuantan singingi jumlahnya 14, luasnya 7.726,50. Kuansing – Inhu jumlahnya 1, luasnya 28.717,50. Pelalawan jumlahnya 24, luasnya 268.638,35. Pelalawan – Kampar jumlahnya 1, luasnya 11.975,00. Rokan Hilir jumlahnya 14, luasnya 140.995,00. Rohil – Bengkalis jumlahnya 1 dan luasnya 7.985,50. Rokan Hulu jumlahnya 18 dan luasnya 183.568,37. Siak jumlahnya 26 dan luasnya 154.091,0. Siak – Kampar jumlahnya 1 dan luasnya 5.016,50. Sedangkan jumlah keseluruhan unitnya adalah 161 dan jumlah keseluruhan luasnya adalah 1.709.001,65.

2. Visi Pembangunan Kehutanan Provinsi Riau :

“TERWUJUDNYA KELESTARIAN FUNSI HUTAN SEBAGAI SISTEM
PENYANGGA KEHIDUPAN GUNA MENDUKUNG KESEJAHTERAAN
RAKYAT MENUJU VISI RIAU 2020”

1. Misi Pembangunan Kehutanan Provinsi Riau :

1. Menjamin keberadaan hutan.
2. Mengoptimalkan pengelolaan kawasan hutan dan sumberdaya hutan secara lestari adil dan untuk kemakmuran rakyat.

3. Mempertahankan dan melindungi kawasan hutan serta menurunkan tingkat kerusakan hutan.
4. Memperbaiki/merehabilitasi hutan dan lahan kritis.
5. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kelembagaan dan sumber daya manusia (SDM) kehutanan.

4.Program-program Dinas Kehutanan Provinsi Tahun 2009-2013 adalah sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. Program peningkatan disiplin aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Keuangan.
6. Program Pemanfaatan Potensi Sumber Daya Hutan.
7. Program Rehabilitasi Hutan dan Lahan
8. Program perlindungan dan konservasi sumber daya hutan.
9. Program pembinaan dan penertiban industri hasil hutan.
10. Program perencanaan dan pengembangan hutan.

5.Program-program Departemen Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru :

1. Program penerapan pemerintah yang baik.
2. Program pengembangan kapasitas pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.
3. Program pemantapan pemanfaatan potensi sumber day hutan.

4. Program pemantapan keamanan dalam negeri.
5. Program perlindungan dan konservasi sumber daya alam.
6. Program pengembalian dana reboisasi, rehabilitasi hutan dan lahan.

6. Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Riau

Dasar :

- a. Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 9 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Provinsi Riau.
- b. Peraturan Gubernur No. 44 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah.

a. Tugas Pokok Dinas Kehutanan Provinsi Riau :

Dinas kehutanan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang kehutanan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

b. Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Riau

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas kehutanan menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan teknis bidang kehutanan;
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang kehutanan;
- c. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kehutanan;
- d. Melakukan pengawasan dan pengendalian bidang kehutanan; dan

- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7.Kondisi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Riau

Jumlah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Riau (data s. d. Tanggal 19 Desember 2011) adalah sebanyak 299 orang, dengan rincian sebagai berikut :

- a. PNS : 250 orang (termasuk Polhut Fungsional 26 orang dan Non Fungsional 13 orang)
- b. CPNS : 43 orang (Tahap I = 37 orang & Tahap II 6 orang)
- c. PTT : 6 orang (Belum Lulus CPNS = 1 orang dan tidak masuk database = 1 orang).

7. Keterangan Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Riau

H.Zulkifli Yusuf,SH.

2. Sekretaris yang terdiri dari 3 sub bagian

Sekretaris : **G. Ratih Indriati, S.Hut.**

- 2.1. Sekretaris Sub bagian Bina program : Dra.Ermawati

- 2.2. Sekretaris Sub bagian umum dan kepegawaian : Hj. Asiah

- 2.3. Sekretaris sub bagian keuangan dan perlengkapan

3. Kepala bidang planologikehutanan :

Ir. H. Mamum Murod, MM

- 3.1. Kepala seksi rencana umum kehutanan : M. Edy Afrizal

- 3.2. Kepala seksi perpetaan dan inventarisasi hutan : Ir. Hj. Nuraini,
MM

- 3.3. Kepala seksi penatagunaan hutan : Arief Despensary, S.Hut.T., MT

4. Kepala bidang pemanfaatan hutan :

Ir. Ervin Rizaldi

- 4.1. Kepala seksi pemanfaatan hutan alam : H. Rizwan Kamal, SE

- 4.2. Kepala seksi pemanfaatan hutan tanaman : Ir.M. Apif, MM

- 4.3. Kepala seksi pemanfaatan hutan tanaman dan hasil hutan bukan kayu : Ir. Hj. Dendro Biana

5. Kepala bidang pengolahan dan peredaran hasil hutan :

Ir. H. Azra'ie

5.1. Kepala seksi pengolahan hasil hutan : Drs. Nentin Fahrizal

5.2. Kepala seksi peredaran hasil hutan : Embiyarman, S.Hut. T., MP

5.3. Kepala seksi penatausahaan iuran kehutanan : Marsa Putri, S.Hut

6. Kepala bidang perlindungan hutan :

H. Syamsurizal, SH

6.1. Kepala seksi pengamanan hutan : telismanto, SH., MH

6.2. Kepala seksi penanggulangan kebakaran hutan : Syaid Nurjaya, SH.

6.3. Kepala seksi perlindungan hutan : H. Alwamen, S.Hut., Msi

7. Kepala UPT pelatihan kehutanan dan pemberdayaan masyarakat :

Ir. H. Toni Herman, MM

7.1. Kepala sub bagian tata usaha : Hj. Vera Virgianti, S.Hut., MM

7.2. Kepala seksi penyelenggaraan pelatihan : Ir. Agus Rianto, MT

7.3. Kepala seksi pemberdayaan masyarakat : Ir. Wenny Alvin

8. Kepala UPT benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan :

H. Edy Sumitro, SH

8.1. Kepala sub bagian tata usaha : Ir. P. Wisnu Wardhana

8.2. Kepala Seksi benih : Ir. M. Suaidy

8.3. Kepala seksi rehabilitas dan konservasi hutan : H. Purnama
Irawansyah, S. Hut., MM

9. Kepala UPT taman hutan raya sultan syarif hasim :

Ir. Fredrik Suli, MM

9.1. Kepala sub bagian tata usaha : Hasan, SH

9.2. Kepala seksi pengembangan dan pemanfaatan hutan : Ir. H. Bkhder

9.3. Kepala seksi perlindungan : Ir. PDH. Murti Santoso, MM

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 74 pegawai pada kantor dinas kehutanan provinsi riau pekanbaru, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi kantor dinas kehutanan provinsi riau pekanbaru. Adapun karakteristik respondennya meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan pekerjaan.

1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan.

Tabel V.I
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	44	59.5
Perempuan	30	40.5
Total	74	100

Sumber: dinas kehutanan provinsi riau

Pada table diatas diterangkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar jumlahnya dibandingkan jumlah responden perempuan, dengan persentase laki-laki 59.5 sedangkan jumlah perempuan 40.5 .

1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.2
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25-35	54	72.97%
36-65	20	27.03%
Total	74	100%

Sumber: dinas kehutanan provinsi riau

Pada tabel tersebut terlihat sebagian besar pegawai pada Dinas kehutanan provinsi riau mempunyai tingkat umur antara 25-35 tahun sebesar 72.97% dan umur antara 36-65 tahun sebesar 27.03%.

1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pegawai berpendidikan SMA, Diploma, Strata 1 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana	32	43.24
Diploma III	22	29.72
SMA	10	13.51%
Total	74	100

Sumber: Dinas kehutanan provinsi riau

Bila dilihat dari tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan produktivitas pegawai, responden yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 32 orang (43.24%), Diploma III sebanyak 22 orang (29.72%), dan SMA sebanyak 10 orang (13.51%).

B. Deskripsi Variabel

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas kehutanan provinsi riau, dan perlu terlebih dahulu dijelaskan secara *deskriptif* masing-masing variabel yang diteliti. Sehingga diketahui bagaimana data terkumpul dari responden yang akan dianalisis secara teliti, dimana analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada responden melalui kuesioner.

1. Budaya organisasi

Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru. Sebagai

suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Tabel V.4
Tanggapan Pegawai Budaya Organisasi Pada Kantor Dinas Kehutanan
Provinsi Riau

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Seluruh pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru memiliki inovasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.	24	33	8	5	4	74
		32.43	44.59	10.81	6.75%	5.40%	100%
		%	%	%			
2	Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru senantiasa memberikan dukungan dan motivasi pegawai untuk berani mengambil resiko dalam bekerja.	18	31	14	7	4	74
		24.32	41.89	18.91	9.45%	5.40%	100%
		%	%	%			
3	Setiap pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru sangat teliti terhadap setiap tugas yang diberikan	18	8	44	2	2	74
		24.32	10.81	59.45	2.70%		100%
		%	%	%		2.70%	
4	Setiap pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru dalam menganalisa dan perhatian terhadap rincian tugas yang diberikan sudah baik	11	29	18	12	4	74
		14.86	39.18	24.32	16.21	5.40%	100%
		%	%	%	%		
5	Seluruh kegiatan pegawai senantiasa di arah dan di kelola demi tercapainya target-target organisasi.	22	29	16	5	2	74
		29.72	39.18	21.62	6.75%	2.70%	100%
		%	%	%			

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS	Jumlah
6	Para pegawai sangat baik menyikapi himbauan pimpinan untuk perhatian teknik dan proses.	7 9.45%	29 39.18 %	22 29.72 %	13 17.56 %	3 4.05%	74 100%
7	Keputusan dan kebijakan pimpinan senantiasa di ambil secara adil untuk semua organisasi dan di dukung oleh seluruh pegawai.	24 32.43 %	38 51.35 %	7 9.45%	3 4.05%	2 2.70%	74 100%
8	Sikap atasan cukup baik terhadap bawahan apabila keputusan yang diambil terdapat kesalahan.	10 13.51 %	31 41.89 %	19 25.67 %	11 14.86 %	3 4.05%	74 100%
9	Pimpinan sangat baik dalam mengkoordinir semua bawahan untuk melakukan masing-masing tugasnya.	24 32.43 %	34 45.94 %	7 9.45%	4 5.40%	4 5.40%	74 100%
10	Kegiatan kerja di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru dalam melakukan kerjasama dengan teman sekerjanya terjalin dengan baik, akrab dan saling mendukung.	17 22.97 %	31 41.89 %	18 24.32 %	5 6.75%	3 4.05%	74 100%
	Jumlah	175 23.64 %	293 39.59 %	173 23.37 %	68 9.18%	31 4.18 %	740 100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat budaya organisasi pada katagori sangat setuju berjumlah 23.64%, responden yang menyatakan setuju berjumlah 39.59%, responden yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 23.37%,

responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9.18% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 4.18%.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Suatu instansi yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit.

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

Berdasarkan penelitian dapat dilihat tanggapan responden tentang semangat kerja pegawai.

Tabel V.5
Tanggapan Pegawai tentang Semangat Kerja Pada Dinas Kehutanan
Provinsi Riau Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Penempatan sudah sesuai dan pegawai senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan senang.	24 32.43%	33 44.59%	8 10.81%	5 6.75%	4 5.40%	74 100%
2	Saya senantiasa optimis dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan kepada saya.	18 24.32%	31 41.89%	14 18.91%	7 9.45%	4 5.40%	74 100%
3	Hubungan kerjasama antar pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru ini sudah terjalin dengan baik.	18 24.32%	8 10.81%	44 59.45%	2 2.70%	2 2.70%	74 100%
4	Partisipasi pegawai dalam kerjasama yang dibentuk oleh instansi ini sudah baik	11 14.86%	29 39.18%	18 24.32%	12 16.21%	4 5.40%	74 100%
5	Sikap pegawai jika mendapatkan tugas yang tidak disenangi pada instansi ini sudah baik	22 29.72%	29 39.18%	16 21.62%	5 6.75%	2 2.70%	74 100%
6	Perhatian atasan terhadap bawahan di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru ini sudah	7 9.45%	29 39.18%	22 29.72%	13 17.56%	3 4.05%	74 100%

	baik						
7	sanksi yang diberikan pegawai melanggar aturan kebijakan instansi dengan baik	24 32.43%	38 51.35%	7 9.45%	3 4.05%	2 2.70%	74 100%
8	Sikap atasan sudah baik dalam memberikan perhatian terhadap pegawai yang selalu taat kepatuhan	18 24.32%	31 41.89%	11 14.86%	9 12.16%	5 6.75%	74 100%
9	Kesejahteraan pegawai pada kantor Dinas kehutanan Provinsi Riau di Pekanbaru sudah baik	24 32.43%	34 45.94%	7 9.45%	5 6.75%	4 5.40%	74 100%
10	Tanggapan atasan sangat baik jika seorang pegawai harus mencari kerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercukupi	17 22.97%	32 43.24%	18 24.32%	5 6.75%	3 4.05%	74 100%
	Jumlah	183 24.72%	294 39.72%	165 22.29%	66 8,91%	33 4.45%	740 100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja yang ada pada Dinas kehutanan provinsi riau, hal ini terlihat pada jumlah responden yang memberi tanggapan pada katagori sangat setuju berjumlah 24.72%, responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 39.72%, responden yang memberikan tangapan ragu-ragu 22.29%, responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 89.18% dan responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 4.45% .

C. Uji Validitas, Reliabilitas Dan Normalitas

1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket untuk dinyatakan *valid* atau dianggap memenuhi syarat menurut Iskandar mengutip pendapat **Hairs**, nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan *item-item instrumen* yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat *item-item instrumen* yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.

Tabel V.6
Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Korelasi	r tabel= 0,30	Keputusan
1	0.534	>0,30	Valid
2	0.332	>0,30	Valid
3	0.693	>0,30	Valid
4	0.601	>0,30	Valid
5	0.329	>0,30	Valid
6	0.422	>0,30	Valid
7	0.427	>0,30	Valid
8	0.644	>0,30	Valid
9	0.534	>0,30	Valid
10	0.701	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan

Tabel V.7 diatas menjelaskan setelah dilakukan *uji validitas*, nilai korelasi semua item masing-masing >0,30. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar *koefisien validitas*. Maka ke 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

Tabel V.7
Uji Validitas Semangat Kerja

No	Korelasi	r tabel=0,30	Keputusan
1	0.657	>0,30	Valid
2	0.332	>0,30	Valid
3	0.621	>0,30	Valid
4	0.657	>0,30	Valid
5	0.482	>0,30	Valid
6	0.380	>0,30	Valid
7	0.521	>0,30	Valid
8	0.557	>0,30	Valid
9	0.657	>0,30	Valid
10	0.521	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan

Tabel diatas menjelaskan dari 10 item yang diuji semuanya *valid* karena memenuhi *standar koefisien validitas*. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi *standar koefisien validitas*. Dengan demikian 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Uji realibiltas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan mengguankan *uji cronbach's alpha (a)* dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan *reliable*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel V.8
Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi dan Semangat Kerja

No	Variabel	Jumlah item Dalam kuesioner	Coronbach's Alpha	Keputusan
1	Budaya Organisasi (X)	10	0.830	Reliabel
2	Semangat Kerja (Y)	10	0.840	Reliabel

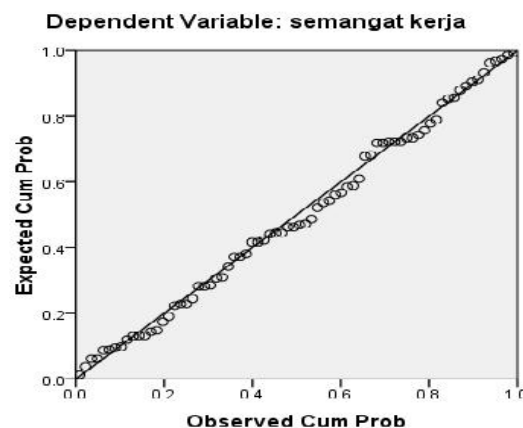
Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan *uji reabilitas*, nilai *coronbach's alpha* masing-masing diatas 0,60. Dengan demikian masing-masing *variabel reliabel*.

3. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dapat dilihat pada *Tes Of Normality* dibawah ini sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data

bersifat normal. Sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

D. Analisis Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas kehutanan provinsi riau dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari hasil *kuesioner*, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu dengan membandingkan antara *t-tabel* dengan *t-hitung*.

Dari hasil perhitungan analisis regresi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai dengan menggunakan program SPSS diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel V.9
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Budaya Organisasi	0,795	14.564	0,000
Konstanta	8,091		
rSquare= 0,747 r = 0,864	F Ratio = 212.108 Probabilitas = 0.000		

Sumber: Data Olahan

1. Koefisien Regresi

Untuk persamaan *regresi linear* sederhana berdasarkan tabel diatas, dapat digunakan rumus : $Y = a + bX$ atau $Y = 8,091 + 0,795X$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen (Semangat Kerja)

a= Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

X = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *koefisien* untuk nilai X yaitu 0,795. artinya apabila dalam budaya organisasi pada kantor dinas kehutanan provinsi riau meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,795%. Persamaan *regresi* diatas menunjukkan *koefisien regresi* dari *variabel* yaitu b , bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel Budaya organisasi (x) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara *signifikan* (nyata) terhadap *variabel* (Y) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

H_a = ada pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Uji t ini dilakukan taraf signifikan sebesar 5% (α ; 0,05)

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha / 2; n-2 \\ &= 0,05/2 ; 74-2 \\ &= 0,025 ; 72 \\ &= 1.99 \end{aligned}$$

Tabel V.10
Perbandingan antara t-tabel dengan t-hitung

Variabel	t – hitung	t – tabel	Probabilitas
Budaya Organisasi	14.564	1.99	0,000

Sumber :Data olahan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *t-hitung* X sebesar 14.564 dan nilai *t-tabel* sebesar 1.99. ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan *H₀* ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi (X) terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka *koefisien regresi* penentu (*R²*).

Tabel V.11
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2005:183)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,864, berarti hubungan keeratan antara *variable independen* (budaya organisasi) dan *varibel dependen* (semangat kerja) Sangat Kuat karena R berada di antara 0,80-1,000.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 Artinya 74,3%. Variable Semangat kerja ditentukan oleh variable bebas yaitu budaya organisasi, Sedangkan 25.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Dengan demikian berdasarkan *koefisien regresi* dapat kita lihat berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *koefisien* untuk nilai X yaitu 0,795. artinya apabila dalam budaya organisasi pada kantor dinas kehutanan provinsi riau meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,795%. Persamaan *regresi* diatas menunjukkan *koefisien regresi* dari variabel yaitu b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel Budaya organisasi (x) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai
2. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *t-hitung* sebesar 14.564 dan nilai *t-tabel* sebesar 1.99. ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dari hasil pengujian *koefisien regresi variabel* bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari *variabel bebas* (budaya organisasi) mempunyai pengaruh terhadap *variable terikat* (semangat kerja) pada kantor dinas kehutanan pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas kehutanan, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi pada internal kantor dinas kehutanan provinsi riau dan memberikan saran atas permasalahan yang terjadi tersebut. Untuk itu penulis akan membagi dua bagian penulisan, yaitu kesimpulan dan saran.

1. Kesimpulan .

- 1.1. Untuk persamaan *regresi linier sederhana* $Y = a + bX$ Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *koefisien* untuk nilai X yaitu 0,795. artinya apabila dalam budaya organisasi pada kantor dinas kehutanan provinsi riau meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,795%. Persamaan *regresi* diatas menunjukkan *koefisien regresi* dari *variabel* yaitu b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti *variabel* Budaya organisasi (x) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai
- 1.2. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *t-hitung* sebesar 14.564 dan nilai *t-tabel* sebesar 1.99. ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh *signifikan* terhadap semangat kerja.
- 1.3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,864, berarti hubungan keeratan antara *variable independen* (budaya organisasi) dan

variabel dependen (semangat kerja) Sangat Kuat karena R berada di antara 0,80-1,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 Artinya 74,3%. *Variable* Semangat kerja ditentukan oleh *variable* bebas yaitu budaya organisasi, Sedangkan 25.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

- 2.1. Semangat kerja di kantor dinas kehutanan provinsi riau masih belum memuaskan. Untuk itu dinas kehutanan provinsi riau harus memperhatikan faktor yang berkaitan tentang semangat kerja agar kegiatan dan tujuan organisasi berjalan dengan lancar.
- 2.2. Dalam oprasional pada dinas kehutanan provinsi riau belum menerapkan budaya organisasi yang sesungguhnya diharapkan pegawai, seharusnya dinas kehutanan memperhatikan suasana dalam organisasi agar semua berjalan sesuai yang diinginkan organisasi
- 2.3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja untuk lebih menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Huseian, Umar. 2003. *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi 2, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Amin, Widjaya. 2004. *Coorporet Cultur, Konsep dan Kasus*. Harvindo, Jakarta.
- Amin, Widjaya. 2005. *Tanya Jawab Budaya Organisasi*. Harvindo. Jakarta.
- Andy Kirana, M.A.S. 1997. *Etika Manajemen, Rencana Bisnis Abad 21*. Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Fred, Luthans. 2002. *Organisasi Behavior*, McGraw-Hill, Ninth Edition
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2005. *Perilaku Organisasi*, di Terjemahkan oleh Erli Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Melia, Jalal. 2000. *Budaya Organisasi Sebagai Konsep Strategi Perubahan Manajemen*, Juli, 2000, Hal 26-29.
- Moeljono Djokosantoso. 2003. *Budaya Karporat dan keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moekijat, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Pionir Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stiphen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stiphen P. 1998. *Organisasi Behavior, Concept, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood dan PT. Prenhallindo. Jakarta
- Sentona, Koertonegoro. 1998. *Manajemen Organisasi*, Edisi 1. Widya Press. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 1999. *Metode Statistika*. Edisi Keenam. Penerbit Tarsito. Bandung.

Susanto, AB. 1997. Budaya Perusahaan : Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis.
Cetakan Pertama. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Jurnal – SDM.Blogspot.Com /2009/04/ *Teori – Budaya – Organisasi*. Html

Early. Blogdrive. Com/archive/49.html

www.masbow.com /2009/12/*Semangat – Kerja – Pengertian – Aspek*. Html